# 我国企业人力资源管理现状

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-05-22

*第一篇：我国企业人力资源管理现状我国企业人力资源管理现状（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。...*

**第一篇：我国企业人力资源管理现状**

我国企业人力资源管理现状

（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。

（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。

（3）人事管理者素质低。

（4）人事管理不科学、不规范。

**第二篇：当前我国企业人力资源管理现状**

当前我国企业人力资源管理现状

（1）人事管理过于关注操作，而忽略战略性。现在虽然已有许多企业将人事部门改换成人力资源部门，可是在功能方面以及角色的扮演上并无显著的改变，大多数仍承袭以前人事部门的工作，却忽略了与顾客的联系，没有关注顾客需求和市场的变化。因此，人事管理所采用的管理方式也只能是事后的一些修补措施，而真正的人力资源规划也成为一种想像，根本无法有效地实行。这种滞后于实践的管理模式，也注定了人事部门无法成为一个企业的轴心部门，从而难免成为一个无法与业务部门并列的、具有相等地位的部门。只有在业务部门提出需求以后，才能采取一些设法满足业务部门需求的静态的行动，是一种被动式的反应，它对业务部门的真实需求缺乏深入的分析，更无法指导实践。

（2）人事管理是人事部门的事。在企业里通常的观念是，一谈起人事管理，大家往往一下子就同人事部门联系到一起，即那是人事部门的事，与我关系不大。正是这种指导思想使得企业人事管理的作用很难真正发挥出来。这使得人事管理通常以一套员工管理行为的面目出现，缺乏内部统一的结构，无法体现出企业的中心目的。同时由于缺乏做出政策决策时所需的内部统一的结构，在塑造企业与员工的关系时，人力资源管理更多的是事后反应性的而非事前反应性的。

（3）人事管理者素质低。在传统观念中，人们往往认为人事管理无专业可言，什么人都能干，企业的人事部门成了“无专长人员的收容所”，这导致人事管理人员的素质与组织中其它职能相比是较低的，是无关紧要的。他们只知道处理例行日常事务，机械被动，不做研究、分析，管理凭经验，不了解业务，有的人在企业人事管理部门工作了好多年，却不了解企业的业务流程及对业务人员的资格要求，难以起到支持业务发展的作用。

（4）人事管理不科学、不规范。这反映在人事管理的各个环节上。例如，不少企业在招聘员工时，对于大专以上学历“来者不拒”，似乎不论什么职位都是学历越高越好。很多企业只重培训过程，而不重培训效果，似乎培训费花出去了，培训实施了，就万事大吉了。考核是我国企业存在问题最多的环节，大多数企业根本不知道为什么要考核，考核的结果用来干什么，考核成了“认认真真地走形式”等等

**第三篇：我国企业人力资源管理的现状**

我国企业人力资源管理的现状

改革开放之初的企业大多是在计划经济与市场经济的制度缝隙中发展起来的。随着体制改革的深化，许多乡镇企业及国有企业、集体企业，经体制产权改革后成为私营企业或企业，这部分企业在机制灵活等优势下也得到了发展。随着市场经济体系日趋完善，企业面临的竞争对手日益强大和多样化，竞争变得更为激烈，仅仅依靠机制灵活而取得企业的成功不复存在。因此企业发展除保持原有优势的同时，需要企业家的视野更加开阔，眼光更远大，需要开始培育新的竞争能力，如提高组织能力、制定市场战略、产品战略、投资战略能力、技术水平等，而人力资源管理对企业发展具有重要的战略意义，是企业生存和发展的基础，更需要进一步的巩固和加强。从总体来看我国企业人力资源管理现状不容乐观，其表现为

1、对人力资源管理缺乏正确认识

企业人力资源管理大多没有摆脱传统的人事管理观念的影响，还处于传统的行政性事务管理阶段，把人力资源管理等同于人事管理，把人力资源管理部门看成消费部门或行政部门对人力资源管理理论和方法缺乏深刻的认识，管理上仍处于以事务为中心把人力资源开发作为生产成本来看待，不注重对人才的培养，从而人力资源开发落后于企业的发展速度。

2、选人基础工作薄弱

人力资源招聘是企业补充新鲜血液的主渠道，也是获取优质人才增强企业核心竞争力的重要方法。而完善的人力资源规划和工作分析是科学的人力资源招聘活动坚实的基础。然而，当前我国大多数企业在招聘之前缺少人力资源规划和工作分析，使招聘工作成为无源之水、无本之木，主要表现在：招聘不是根据企业发展估计企业未来对人员的需求，而是采取现缺现招的办法，招聘缺乏计划性，不能做到为企业可持续发展发现人才，储备人才；其次，企业招聘标准不是依据岗位说明书，而是招聘人员根据人才市场的供求情况随意调整招聘条件，招聘没有依据，很难做到为企业职位空缺找到合适的人选。由以上两点我们可以看出，缺乏招聘基础工作选进的员工必定不适合岗位工作和企业发展的需要，缺少提升企业核心竞争力的动力源泉。

3、用人缺乏科学性

目前我国企业的人力资源配置普遍存在以下几种现象：一是关系配置，按关系的远近进行配置，形成难以撕破的关系网，不利于任人唯贤；二是资历配置，以资历的深浅安排在企业中的位置，谁进入企业早就可以比晚来者更早的获得提拔，不利于调动有才能的年轻员工的积极性；三是年龄配置，什么年龄可以达到什么级别，到了一定年龄提不到一定级别就不会有多少提拔的机会，不利于对员工的长期激励；四是专业配置，员工最初学的什么专业就得一辈子在本专业内工作，而不考虑其实际具备什么能力，不利于用人所长；五是高学历配置，不管什么岗位，企业都喜欢任用高学历者，人才浪费现象严重，人才流动频繁，企业为此付出较高人员的重置成本和机会成本。当前我国企业人力资源配置的不科学性，达不到对员工的有效激励的目的，限制了员工发挥潜能的积极性，进而阻碍了企业核心竞争力的提升。

4、人力资源管理工作具有很大的随意性

企业的人力资源管理工作普遍缺乏战略规划，缺乏完整而系统的人力资源管理体系。比如在人力资源匾乏时才组织员工招聘，在员工知识老化严重时才投入少量的资金进行培训，不能采取有效的激励措施最终导致人力资源的流失。而人力资源的流失导致投入无法回收，更为严重的是产生企业领导与员工之间缺乏信任性，形成人力资源管理的恶性循环，给企业带来巨大的损失。其根源是没有系统的人力资源管理体系，工作具有随意性。

5、管理人员素质不高

除了一些集团化发展的企业及一些从事高科技行业的企业人才素质较高之外，大部分企业的管理人才学历偏低。许多企业领导层不追求自身能力的提高，如有的技术出身的管理人

员没有系统学习管理、营销、资本运营的知识，往往片面强调自身的丰富经验而不愿意加强理论和系统的学习。企业家的素质不提高，则会大大地影响人力资源的发展。

6、企业主对人力资源投入有限

中新人才产业有限公司在2025年的调查显示：大多数中小企业主还是对培训比较重视，表示重视培训的比例达72%，但实际操作状况却并非如此，其中有的92%企业没有完善的培训体系，仅有42%的企业有自己的培训部门，在其它诸如培训设施的配备、培训计划的制定、培训时间及经费等的调查都表明了中小企业人力资源培训多流于口头承诺和形式化。总之，我国企业的人力资源管理工作，总体上表现出人力资源建设缺乏系统性和前瞻性，难以从根本上建立牢靠的人才基础。企业家对于培育人才却缺乏信心，担心投入的人力、物力没有回报，更担心人才不能长期为我所用，企业家只是把人才看成成本，而不是一种资源。

7、育人不到位

1．人力资本投资不足。加强人力资源培训是人力资本保值增值的有效手段，20世纪90年代美国企业调查统计分析，对职工每投入1美元就可能得到50美元的经济效益。然而，当前在我国企业界普遍存在培训“无用论” 的思想，即便有些企业进行培训也仅是把培训当作一种“企业在不断追求进步”的形象宣传，而没有实际的投入。据南京财经大学的调查显示，我国企业培训支出占工资总额的比重，高于3％以上的仅占20％，而这一水平远低于美国企业平均培训水平的近50％。相对于加入WTO后对我国人力资源质量急需全面提升的要求来看，人力资本投资不足成为制约企业核心竞争力提升的瓶颈。

2．没有建立完善的员工培训体系。完善的员工培训体系是取得培训效果的前提条件，然而，当前我国大多数企业尚未建立完善的培训体系，培训过程中还存在诸多问题，主要表现在：第一培训内容脱离实际，培训内容仅仅依据培训教师的经验或人力资源部门的感觉制定，培训内容与企业实际情况严重脱节，培训不能促进企业和员工绩效的提升；第二培训方式单一，培训多数仍然处在“填鸭式”教学方式上，员工被动的接受培训内容，培训效果差；第三没有培训评估，即便有些企业进行培训评估，评估内容比较单一。缺乏完善的培训体系的培训I导致企业为员工培训花费了大量培训费用，而培训效果甚微，最终使企业整体的竞争力下降。

3．留人方式单一。随着社会的发展，生活水平的不断提高，人们的需求呈现多元化的发展趋势，对员工激励也应采用灵活多样的方式。然而，我国的管理者仍然把高薪作为唯一的激励方式，而在企业支付了高薪之后，“跳槽”仍然普遍存在，尤其是企业的核心人力资源。企业核心人力资源的流失，为提升企业核心竞争力设置巨大障碍。

**第四篇：浅论如何加强我国企业人力资源管理**

论文关键词：企业；人才 人力资源管理

论文摘要：人才在企业竞争中起着决定性的作用，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。本文通过分析我国企业人力资源管理存在的主要问题，提出了有效的企业人力资源管理模式，提出了自己的思考。

人力资源是企业发展最重要的战略资源，企业的竞争说到底就是人才的竞争。要想在竞争激烈的市场上站稳脚跟，牢牢掌握发展的主动权，就必须掌握人才竞争的主动权。企业应通过加强人力资源管理，建立能够留住人、吸引人、让人充分发挥才能的有效的激励机制和科学的考核机制，要树立强烈的人才观念，充分重视人才、网络人才、科学地使用人才。企业只要拥有了优秀的人力资源，就能够不断地提升发展能力，实现企业的目标和价值，加强人力资源管理对于指导河南省地质矿产勘查开发局第十一地质队具有十分重要的意义。

一、我国企业人力资源管理存在的主要问题

在目前人才流动比较频繁，择业观念不断更新的今天，大多数企业的人力资源管理还处于传统行政性人事管理，普遍缺乏人力资源规划与相关政策，人力资源管理的框架体系尚未建立起来，功能远未发挥出来。企业在管理人力资源的过程中，并不缺乏先进的人力资源管理思想，但十分缺乏如何将这些先进的管理思想转化为适合企业特点的、可操作的制度、措施的技术手段、途径，没有很好的处理资历、职位、能力、智慧、贡献等在劳动分配体系中的关系，难以有效地激励员工努力工作等等。这些问题在第十一地质队不同程度地存在着。

二、探索有效的企业人力资源管理模式

人才问题，概括起来包括人才的培养、吸引和使用三个方面，培养和吸引是手段，使用才是最终目的，使用人才的过程也是人才的再培养、再提高的过程。当然，人才队伍建设机制是关键，只有形成科学、合理、充满活力的用人机制，才能真正形成人尽其才、才尽其用、用当其所、人才辈出的局面。如果机制不活，人才就难以配置到合适的位置，潜能也就难以充分调动和发挥。

1.创新人才培养机制，优化人才成长环境

大多数企业，特别是国有大中型企业普遍存在人员数量充足，但专业、知识、年龄等结构严重失调，导致一方面员工数量多、人浮于事，另一方面高层次的技术和管理人员又非常紧缺，无法适应不断发展的形势要求。所以，解决发展对人才需求的首要途径，就是要优化人才成长环境，强化企业内部人才培养工作力度。一是要在人才的培养上下功夫，提升现有技术人员专业学历，更新其专业技术知识，发挥其工作经验丰富的优势，通过继续培训使他们真正起到顶梁柱作用。二是要在优化人才成长机制和环境上下功夫。人才的活力取决于机制和环境，遵循人才资源开发规律，坚持选拔重用真正干事业的人，这是合理配置人力资源的必然选择。

2.盘活人才存量，用好现有人才

用好现有人才，是最基础、最基本的工作，也是最重要的工作。当前企业在人才队伍建设方面，由于人才使用机制还不够灵活，人才还没有完全配置到合适的位置，大量人才所学非所用，造成人才短缺与人才浪费现象的并存。所以，用好现有存量人才资源，减少人才的浪费，尤为重要和迫切。一是要善于识别人才。识别人才是使用人才的前提，要坚持全面辨证地看待人才。当然识别人才，不能只依靠“火眼金睛”的“伯乐”，而要靠科学完善的人

才评价和竞争机制。二是盘活人才存量，充分激发现有人才的潜能。使用好现有人才，需要对现有人力资源进行全面分析评估，对人才的整体状况做出客观分析和准确评价，并采取措施，最大限度地把那些闲置浪费及作用还没有得到充分发挥的人才配置到适合的岗位，发挥他们的优势，激发他们的激情，实现人才的科学合理使用。三是建立和完善企业内部人才市场，形成合理有序的人才流动机制。要正确发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。四是搭建人才成长的事业平台，形成有效的激励机制。物质激励，使其收入与所承担的任务和贡献相符，既使人才的付出得到了合理回报，又使人才的价值得到充分认可。但仅仅通过物质激励是远远不够的，还要进行必要的精神激励，精神激励可以使人才的事业感、成就感和荣誉感得到满足。

3.扩大人才总量，引进急需人才

在人才竞争十分激烈的今天，企业根据自身发展的需要，有计划地引进各类人才，也是企业增强活力和竞争力的有效途径。当然要引进人才，企业必须具有一定的吸引力，要有良好的企业形象，能提供一个施展才华的舞台，要有舒心的创业工作环境，要有相当的工资报酬。但是如何留住人才、发挥作用，是企业目前应该重视和探索研究的问题。一是做好人才引进储备规划工作，严把人才引进质量。人才的引进应当慎之又慎，引进前必须做好人才引进的规划工作，对引进的人才的真实水平也要进行全面了解评估，防止由于盲目引进，而引进名不副实的所谓“人才”。二是建立灵活有效的人才引入机制。引进人才实质上就是引进智力、引进知识、引进技术，实现人才资源的合理共享。三是发挥优势，搭建平台，以美好的发展前景吸引人才。第十一地质队地理位置偏僻，工作艰苦，吸引人才的软硬件都还不够完善，我们要依托丰富的资源优势，打造人才能够发挥作用的事业平台，以广阔的发展空间和诱人的发展前景吸引人才。

4.优化人才结构，培养后备人才

作为企业一定要抓好经营管理人才、专业技术人才和一线技能操作人才这二支人才队伍，后备人才队伍是企业能否持续健康快速高质量发展的源泉和动力，后备人才培养是一种具有前瞻性的人才开发和积蓄机制，是解决人才总量不足，优化人才结构，防止人才流失的一种非常有效的途径。只有储足了后备人才，才能储足发展后劲。一是确定后备人才重点，优化人才结构。后备人才的培养过程就是一个人才结构优化的过程。在后备人才培养过程中，要按照发展战略需要，对人才进行甄选，从而确定后备人才的重点。二是坚持为用而储，储用结合。储备人才不是闲置供养人才，而是为了更好的使用人才。所以，一定要发挥人才储备“蓄水池”、“充电器”的作用，实现在储备中使用，在使用过程中储备，形成后备人才培养的良性循环机制。

5.完善人才工作机制，实现人才的优胜劣汰

要实现企业的全面发展，必须以人才整体素质的提升为基础。不同时期人才需求的重点不同，选人用人的机制、标准也不同，所以人才队伍的结构和整体素质也往往参差不齐，其中也不乏存在一些滥竿充数、碌碌无为的所谓“人才”。所以，要实现“能者上、平者让、庸者下”的选人用人新机制，就必须建立一套完善的人才工作机制。一是建立和完善人才选拔机制。在人才的选拔上，要坚持德才兼备，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选拔人才，坚决破除论资排辈等束缚人才成长的观念、体制和做法，真正把那些能干事、会干事、干成事的人才选拔或重用到重要岗位上来，使他们的聪明才智能够得到更加淋漓尽致的发挥，只有这样才能做到事业发展后继有人。

总之，发展需要人才，人才的成长需要好的环境、好的机制，好的环境需要靠人来创造，好的机制需要靠人来执行。所以，解决发展问题，归根到底，还是要解决人的问题。要想提升企业发展的能力，实现企业又好又快地发展，就必须尽快建立和完善现代企业人力资源管理的框架体系，充分激发和调动各类人才的主动性、积极性和创造性，全面提升企业人才队

伍的整体素质。

参考文献：

[1] 张艳妍，晏承为.浅析我国人力资源管理模式及创新[J].科教文汇，2025（1）

[2] 杨志国.与时俱进加强企业人力资源的管理与开发[J].内蒙古科技与经济，2025（8）

[3] 唐有川.浅论如何加强现代企业人力资源管理[J].科协论坛，2025（8）

**第五篇：浅谈我国高新技术企业人力资源管理**

浅谈我国该新技术企业人力资源管理

浅谈我国高新技术企业人力资源管理

高新技术产业是高新技术企业是研究开发投入高，研究开发人员比重大，规模小，民营为主，产业发展快，对其它产业渗透能力强的企业。高新技术产业是当代世界发展速度最快、最有生命力的产业。据统计，1987年，世界高新技术产业市场规模为8257亿美元；1994年为17929亿美元；2025年大约为35000亿美元。1995到2025年，世界高新技术产业的年平均增长率为11%—12%，大大高于世界各国GDP的增长水平。我国在发展中国家中是率先进行高新技术研究与开发，并初步建立高新技术产业的国家。近十年来，高新技术产业在我国国民经济发展中的地位和作用日益突出，自1991年以来，已陆续建立了53个高新技术产业开发区，全国经认定的高新技术企业发展到3万家。在高新技术产业发展日益壮大的同时，高新技术企业人力资源的管理问题也日益突出。

高新技术企业人力资源管理的现状及问题

1、对员工重使用轻开发

有一些高新技术企业为追求短期利润，大量削减员工培训开发费用，对员工重使用轻开发。但在高新技术行业中知识更新速度快，技术人员的知识技能只有通过不断的继续学习才能跟得上时代的潮流。

2、企业部门安排不合理

很多企业无法适应高新技术发展的要求，人力资源管理部门设置停留在“人事部”的基础上；同时，人力资源部门无法将公司和部门战略与人力资源战略统一结合；受职权限制，人力资源部门与其他业务部门沟通困难；人事部门的实际工作停留在主管层以下，造成考核体系不完善，激励机制不健全继任计划不完整等问题；公司高级领导层受业务困扰，对人力资源重要性认识不够等。

3、薪酬制度激励性不强

企业和员工之间是一种交换关系，企业提供各种报酬，员工提供相对的绩效和人力资源，当员工认为报酬与其贡献大致成比例时，员工会对其交换关系感到满足。除了比较个人绩效与个人贡献的比例关系外，员工也会和同一组织其他人或不同组织的人作比较。当发生不公平的现象时会紧张，并会依据其个人所知的平衡，企图矫正不公平的现象。如果不能改变不公平现象的话，最终会离职。薪酬制度一方面要保持内部的公平，另一方面也要保持外部的竞争力。实际上，我认为，在薪酬制度上，公平是相对的，没有绝对的公平。薪酬的增加如果没有根据不同时期、不同内容、不同目的来确定奖励标准，那么这样的奖赏就毫无意义，也不会提高下属的工作热情。

4、员工之间重竞争轻合作

高新技术企业在产品开发、市场开拓等方面越来越依靠团队合作，这就需要企业家重视人员的组合，搭配用人。21世纪最需要的并不是竞争力，而是资源整合的能力。特别是企业在进行新产品开发、技术革新和改造、现代化大型设备的设计和制造等攻坚时，企业家如能合理组合人才，形成具有最佳结构的人才群体，就能发挥科技人才的集体智慧，联合攻关使之奏效。

导致上述问题出现的原因大致如下：

人力资源管理观念落后对于人力资源管理，中国的企业经营者没有完整的思路，许多企业家根本没有形成人力资源管理是一套技术性很强的管理体系的观念；强调人才一般的使用，忽视其培养；企业不重视招聘工作，缺乏科学的甄选程序和手段；人才流失现象严重。

高新技术企业人力资源管理的发展关键

首先，不能把人力资本范畴简单地等同于人才、人力、技术和管理人员等范畴。人力资本是指人们花费在教育、健康、训练、移民和信息取得等方面的投资所形成的资本，是知识和技术的人格化。作为一种资本，其核心和灵魂具有增值性。

其次，形成高新技术企业经济发展优势，必须重视人力资本积累，把人力资本积累搞上去。在这方面可供选择的政策措施主要有：

（1）转变只见物不见人的片面投资观，必须把人作为第一资本要素加以考虑。

（2）按照市场经济规律的要求，建立企业经营管理者激励和约束机制，创造有利于企业家、职业经理人成长的社会环境。

（3）进一步采取鼓励个体私营经济发展的政策。

（4）为广大科技人员的成果转化提供良好的政策、融资、投资环境。

（5）敞开城门，疏通渠道，以优厚待遇广招天下英才。

高新技术企业的人力资源管理必须走创新之路

我们正在进入一个以智力资源的占有配置与知识的生产分配使用为生存手段的经济时代，人力资源管理对企业的发展起到了举足轻重的作用。在新一轮的企业竞争中，人才成为企业中唯一不断增值的资源，只有合理、有效的人力资源管理制度才会使企业更有向心力和凝聚力，使企业发展成功。

1、建立积极的人力资源管理模式

人力资源开发与管理是一项技术性很强的管理工作，它的管理理论与方法涉及到管理学、心理学、组织行为学、教育学等多学科的知识，因此，进行人力资源开发与管理咨询需要有与解决各方面问题有关学科的知识准备。实现积极的人力资源战略，在企业层次上的人力资源管理需“一把手”的亲自参与，重视人力资

源规划与人力资源开发，企业的利益能与员工分享，正确处理好生存和发展的关系、业务与管理的关系、技术与市场的关系。企业必须注重和不断提高员工满意度，帮助员工做职业生涯规划，倡导活力、互动的、灵感激发式的企业文化。

2、创新选人方式，靠优化组合盘活人才

高新技术企业往往是一个高技术含量、多专业协作的企业，单枪匹马难奏效，需要不同层次和类型的人才合作。因此，在人才的使用上不可偏废任何一方，只有按照系统的观念，依照群体的力量，合理搭配，优势互补，才能盘活人才存量，形成1+1>2的整体效能。

3、完善绩效考核，建立合理的激励机制

考核要突出对每位员工的工作绩效、工作态度和工作能力进行考评，以提高团队的整体绩效和提高企业的管理服务水平。在完善绩效考核的基础上，必须建立合理的激励机制。高新技术企业员工不仅需要较高的薪金和良好的培训和教育，而且他们还关心什么样的机构团体生活将给他们经省上的满足。高新技术企业员工盼望在决策中有更多的发言权和参与权，因此，在企业中高权益比薪酬和利益更加重要。

参考文献：

［1］刘金章、孙可娜；《现代人力资源管理》，高等教育出版社，2025.12 ［2］千高原、肖胜萍；《人力资源》，中国纺织出版社，2025.2

［3］张侠，叶陈毅，刘清田；《试论高科技中小企业人力资源管理》，《湖北经济学院学报》，2025年第3期

［4］李世根；《浅谈“以人为中心”的柔性管理》；《经济师》200（4）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！